

SKRIPSI



IMPLIKASI HUKUM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TENTANG PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

(Studi tentang Putusan Perkara Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks)

**OLEH
FARADILLAH DIPUTRI ASHAN
B 111 10 116**

**BAGIAN HUKUM ACARA
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2014**

PENGESAHAN SKRIPSI

**IMPLIKASI HUKUM PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
TENTANG PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (STUDI
TENTANG PUTUSAN PERKARA NOMOR 021/ PHI.G/ 2012/ PN. MKS)**

Disusun dan diajukan oleh

FARADILLA DIPUTRI ASHAN

B111 10 116

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi yang Dibentuk

Dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana

Bagian Hukum Acara Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

Pada hari Kamis, 27 Februari 2014

Dan Dinyatakan Lulus

Panitia Ujian

Ketua



Prof. Dr. Marwati Riza, S. H., M. Si
NIP. 196408241991032002 2 002

Se kretaris



Dr. Ansori Ilyas, S. H., M. H.
NIP. 19560607198503 1 007

A.n. Dekan

Wakil D ekan Bidang Akademik



Prof. Dr. Ir. Abrar Saleng, S.H.,M.H.
NIP. 19630419 198903 1 003

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa

Nama : FARADILLAH DIPUTRI ASHAN
Nomor Induk : B 111 10 116
Bagian : HUKUM ACARA
Judul : Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial
Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi
tentang Putusan Perkara Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks)

Telah Diperiksa dan Disetujui untuk Diajukan dalam Ujian Skripsi.

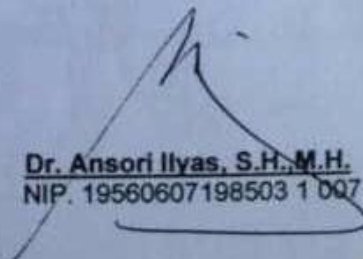
Makassar, 13 Februari 2014

Pembimbing I



Prof. Dr. Marwati Riza, S.H.M.Si
NIP. 196408241991032002 2 002

Pembimbing II



Dr. Ansori Ilyas, S.H.,M.H.
NIP. 19560607198503 1 007

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : FARADILLAH DIPUTRI ASHAN
No. Pokok : B111 10 116
B a g i a n : Hukum Acara
Judul Skripsi : Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial
tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja
(Studi Kasus Perkara No.021/PHLG/2012/PN.Mks)

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Februari 2014



Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Prof. Dr. Ir. Abrar Saleng, S.H., M.H.
NIP. 19630419 198903 1 003

ABSTRACT

Faradillah Diputri Ashan (B111 10 116). The Legal Implications of the Industrial Relations Court Decision concerning Implementation of Termination (case study on decision Case Number 021/PHI.G/2012/PN.Mks). Guided by Marwati Riza and Anshori Ilyas.

This study aims to identify and explain the legal reasoning of judges so that the birth of the Industrial Relations Decision Number 021/PHI.G/2012/PN.Mks), in addition to knowing the legal implications of the court ruling Industrial relations. The research was carried out in the Industrial Relations Court temporarily placed in the Makassar District Court , and reviewing literature relating to the formulation of the issues raised in this thesis, interview judges related to this case can be used as secondary data and analyze the decision and regulations regulations that support this thesis .

The results showed that based on legal considerations judge in a court decision No. 021/PHI.G/2012/PN.Mks Industrial relations , appropriate and based on labor law and the laws of the Industrial Dispute Settlement , so that workers can obtain the right - normative rights and employers meet all its obligations , and the legal implications that exist after the birth of this ruling , the plaintiff who initially declared non-permanent employees turn into certain agreements of not work time , where the plaintiff is entitled to receive all the rights and the defendant shall complete its obligations .

A B S T R A K

Faradillah Diputri Ashan (B111 10 116), Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (study kasus tentang putusan perkara Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks) , dibimbing oleh **Marwati Riza, S.H, M.Si.** (selaku pembimbing I) dan **Dr. Ansori Ilyas. S.H.,M.H.** (selaku pembimbing II).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pertimbangan hukum hakim sehingga lahirnya putusan hubungan industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks , selain itu untuk mengetahui implikasi hukum terhadap putusan pengadilan hubungan Industrial.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial yang sementara ini bertempat di Pengadilan Negeri Makassar, dan mengkaji kepustakaan yang berkaitan dengan rumusan masalah yang diangkat dalam skripsi ini, wawancara hakim yang terkait dengan kasus ini yang dapat dijadikan sebagai data sekunder dan menelaah putusan serta peraturan perundang-undangan yang menunjang penulisan skripsi ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pertimbangan hukum hakim dalam putusan pengadilan hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks, telah sesuai dan berdasarkan pada Undang-undang ketenagakerjaan dan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga buruh dapat memperoleh hak-hak normatifnya dan pengusaha memenuhi segala kewajibannya, serta implikasi hukum yang ada setelah lahirnya putusan ini, penggugat yang awalnya dinyatakan pekerja harian lepas berubah menjadi perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu, dimana penggugat berhak menerima segala haknya dan tergugat wajib menyelesaikan kewajibannya.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, kesehatan, dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (studi tentang putusan perkara Nomor : 021/PHI.G/2012/PN.Mks)”** sebagai tugas akhir dalam memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Terwujudnya tugas akhir ini tidak luput dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang tak henti-hentinya memberikan motivasi, doa, maupun bantuan secara moril dan materil yang tidak ternilai jumlahnya. Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta **Ayahanda H. Anwar Ashan** dan **Ibunda Hj. Sachria Pawiloi** yang selalu memotivasi penulis atas doa, kasih sayang, bimbingan, dan kesabaran serta tak pernah letih merawat dan membiayai studi penulis selama ini.

Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. dr. Idrus Paturusi, SP.BO,**. selaku Rektor Universitas Hasanuddin dan para pembantu Rektor beserta seluruh jajarannya.
2. **Bapak Prof. Dr. Aswanto, S.H., M,Si.D.FM,** selaku Dekan Fakultas HUKum Universitas Hasanuddin,dan para wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya.
3. **Ibu Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si.,** selaku Pembimbing I dan **Bapak Dr. Ansori Ilyas, S.H., M.H.,** selaku Pembimbing II atas bimbingan, arahan, dan waktu yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah Nya untuk ibu dan bapak. Amin...
4. **Ibu Ariani Arifin, S.H., M.H.,** selaku penguji , yang telah memberikan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terarah.
5. **Ibu Marwah, S.H., M.H.,** selaku penguji , yang telah memberikan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terarah.
6. **Ibu A. Syahwiah Sapiddin, S.H., M.H.,** selaku penguji , yang telah memberikan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terarah.
7. Para dosen serta segenap civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan masukan, didikan, arahan dan bantuannya.

8. Saudara- saudaraku tercinta, **Adriansyah Diputra, ST., Sweeda Anggraini Diputri, S.E., dan Sudirman Syah, S.E., yang senantiasa memberikan doa serta semangatnya.**
9. **Awan Muhaemin S.Pt.,** yang selalu memberikan doa, semangat dan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku tercinta, **dr. Wiyasih Widhoretno Eka Puspita, Nimas Safitri Amin, ST., Riska Nango,** atas doa, semangat dan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-temanku tersayang dan tercinta, **Andi Dewi Purnamasari Almas, Syarafina Ramlah, Yolanda Mouw, Aslinda Tahir, Sri Amalina, dan Noldy Pinontoan,** terima kasih atas doa, semangat, bantuannya dan masa-masa kuliah yang sangat berkesan selama ini. Serta seluruh teman-teman angkatan Legitimasi 2010 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.
12. Teman-teman dan kanda-kanda di Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Hukum, terima kasih doa, semangatnya dan ilmu nya semoga bermanfaat.
13. Teman- teman KKN Reguler Angkatan 85 Universitas Hasanuddin Tahun 2013, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini.
14. Seluruh staf akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah banyak membantu dalam penyusunan administrasi akademik ini.

Penulis sadari sepenuhnya skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis senantiasa menerima kritikan dan saran yang sifatnya membangun.

Akhir kata, penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin..

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan	7
D. Kegunaan Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Hubungan Industrial	9
B. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial	13
B.1 Perselisihan Hak	13
B.2 Perselisihan Kepentingan	14
B.3 Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	15
B.4 Perselisihan antar- Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.	15
C. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	16

C.1 Tahap Pertama yaitu melalui Perundingan Bipartit.	17
C.2 Tahap Kedua Penyelesaian di luar Pengadilan. Merupakan Mediasi atau Konsiliasi atau Arbitrase	18
C.3 Tahap Ketiga: Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.19	
C.3.1. Pemeriksaan dengan Acara Biasa	22
C.3.2. Pemeriksaan dengan Acara Cepat	26
D. Perjanjian Kerja	28
E. Asas Putusan Hakim	31
F. Pemutusan Hubungan Kerja	33
F.1 Pengertian PHK	33
F.2 Jenis- Jenis PHK	38
F.2.1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha	38
F.2.2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan	39
F.2.3. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum	39
F.3. Tata Cara Penyelesaian PHK	40
G. Eksekusi	42
G.1. Pengertian Eksekusi	43
G.2. Asas-Asas Eksekusi	43
G.2.1. Putusan yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap	43
G.2.2. Putusan Tidak Dijalankan Secara Sukarela	44
G.2.3. Putusan yang Bersifat <i>Condemnatoir</i> (penghukuman) ..	45
G.3. Tata Cara Dan Proses Eksekusi	
G.3.1. Teguran atau <i>Aanmaning</i>	
G.3.2. Peletakan Sita Eksekusi	
G.3.3. Pelaksanaan Lelang Eksekusi	

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	47
B. Jenis dan Sumber Data	47
C. Teknik Pengumpulan data	48
D. Analisis Data	49

BAB IV PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Hukum Hakim sehingga Lahirnya Putusan Hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks	50
B. Implikasi Hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	64
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan Tuhan untuk saling berinteraksi, bermasyarakat dan saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan pribadi, kebutuhan untuk bermasyarakat serta berkumpul dengan sesama merupakan kebutuhan dasar (naluri), walaupun manusia membutuhkan manusia lainnya dalam melakukan aktivitas kehidupan sehari-hari, tetapi manusia tetap memiliki otonomi untuk menentukan nasibnya sendiri. Secara pribadi manusia harus memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya sehingga dikatakan sebagai makhluk ekonomi dimana manusia selalu bertindak rasional artinya selalu memperhitungkan sebab-akibat (untung- rugi) sebelum mengambil suatu keputusan dalam rangka memenuhi kebutuhan sehingga tidak merugikan diri sendiri dan pihak lain.

Pada awalnya, kegiatan perekonomian tidak mempunyai susunan atau struktural yang teratur. Namun, setelah peradaban manusia berkembang dan semakin meningkatnya kebutuhan hidup, maka mulailah manusia mempelajari bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, atau bagaimana usaha-usaha untuk mencapai

kemakmuran. Adapun kegiatan pokok ekonomi yang dilakukan manusia yaitu kegiatan konsumsi adalah kegiatan usaha manusia agar dapat memenuhi kebutuhan benda maupun jasa. Kegiatan konsumsi artinya kegiatan manusia untuk menggunakan barang maupun jasa secara berangsur-angsur atau sekaligus habis dipakai untuk memenuhi kebutuhan. Orang yang melakukan kegiatan konsumsi disebut konsumen. Kegiatan produksi yaitu proses menghasilkan barang atau menambah nilai guna barang atau rangkaian kegiatan untuk menciptakan, membuat, mengubah bentuk asal, memperbaiki dan menghasilkan barang dengan tujuan memenuhi kebutuhan, sedangkan yang melakukan kegiatan produksi disebut produsen.

Adanya kegiatan konsumen dan kegiatan produsen maka adanya hubungan yang terbentuk yaitu hubungan Industrial (*Industrial Relations*) adalah kegiatan yang mendukung terciptanya hubungan yang harmonis antara pelaku bisnis yaitu pengusaha, karyawan dan pemerintah, sehingga tercapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha (*Industrial Peace*). Tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu dengan yang lainnya. Pengusaha tidak akan dapat menghasilkan produk barang atau jasa jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya.

Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar (UUD) 1945 yang menyatakan:

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.”

Berdasarkan amandemen Undang-Undang Dasar Tahun 1945 tentang ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 28d ayat (2). Hal tersebut berimplikasi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Termasuk perlakuan yang sama dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja yang merupakan keterikatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

¹ Undang-undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat 2.

Meskipun suatu perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan telah berlaku bagi para pihak yang telah mengikat masing-masing pihak namun dalam pelaksanaannya seringkali tidak sejalan seperti yang diharapkan, sehingga menimbulkan perselisihan. Dalam sosiologi, kita telah mengetahui bahwa perselisihan itu merupakan suatu masalah yang umum dalam kehidupan manusia, dalam tiap interaksi akan terdapat reaksi, yang menjadi soal adalah apakah reaksi-reaksi dari tiap-tiap pihak itu dapat dikendalikan sehingga pertemuannya dapat mencapai titik persamaan yang searah dan setuju.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan buruh biasanya berpangkal dari adanya perasaan kurang puas. Dimana pengusaha memberikan kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh, namun kenyataannya buruh yang bersangkutan memiliki pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sejalan sehingga terjadilah yang namanya perselisihan-perselisihan. Selain masalah perselisihan hubungan industrial antara pihak buruh dan pihak pengusaha dalam satu perusahaan yang sekarang marak terjadi adalah Pemutusan Hubungan Kerja.

Masalah pemutusan hubungan kerja selanjutnya disingkat (PHK) selalu menarik untuk dikaji dan ditelaah lebih mendalam. Karena persoalan PHK akan sangat berpengaruh kelangsungan hidup bagi para pekerja dan pengusaha. PHK sendiri dapat diartikan sebagai pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan.

.Setiap alasan PHK diatas mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK karena ada yang karena PHK pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja.

Akan tetapi , walapun aturan soal PHK dan konsekuensi yang yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-undang Tenaga Kerja dengan rinci akan tetapi persoalan PHK selalu menjadi Perdebatan. Ada pekerja yang menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang Pesangon atau pengganti Hak.

Persoalan PHK ini pun tidak hanya menjadi perdebatan biasa antara pekerja dan pengusaha didalam gudang atau didepan pekerja lain. Akan tetapi persoalan ini bahkan tak sedikit yang kemudian masuk ke pengadilan hubungan Industrial untuk memperoleh putusan pengadilan.

Menarik masalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja hal ini dapat dilihat dari salah satu contoh kasus yang akan dikaji oleh penulis. Dimana penggugat bekerja sebagai sopir pada PT Jasa Makasssar Mandiri (Tergugat) sejak tahun 2010 dan mulai di istirahatkan oleh tergugat sejak 17 juli 2012 dengan alasan mobil sedang di perbaiki dan selama di istiraahatkan penggugat tidak meneerima upah karena di anggap pekerja lepas bahkan selama penggugat bekerja, tergugat tidak mengikut sertakan penggugat dalam program Jamsostek.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis sangat tertarik untuk membahas “ **Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (study tentang putusan perkara Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks) ”**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan untuk mempersempit ruang lingkup permasalahan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pertimbangan hukum hakim pada putusan hubungan industrial Nomor : 021/PHI.G/2012/PN.Mks ?
2. Bagaimana akibat hukum dari putusan pengadilan hubungan Industrial Nomor : 021/PHI.G/2012/PN.Mks?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui mengetahui pertimbangan hukum hakim sehingga lahirnya putusan hubungan industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks
2. Untuk mengetahui implikasi hukum terhadap putusan pengadilan hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks

D. Kegunaan Penelitian

1. Agar dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi mahasiswa dan kaum intelektual yang tertarik mempelajari dan mengkaji masalah Perselisihan Hubungan Industrial khususnya masalah Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Agar dapat dijadikan acuan bagi semua pihak yang terlibat langsung dalam masalah Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Hubungan Industrial

Sebelum dibahas lebih lanjut mengenai apa itu yang dinamakan hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terlebih dahulu perlu diketahui apa itu hubungan industrial. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/ buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Beberapa definisi tentang hubungan industrial juga dikemukakan oleh:²

1. Dr. Payaman J. Simanjuntak APU : hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa disuatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk menciptakan hubungan yang aman dan harmonis anatar pihak-pihak tersebut, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha. Dengan demikian

² Supomo Suparman, S.H., *Hukum Acara Peradilan Hubungan Industrial, Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perburuhan*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 3

pembinaan hubungan industrial merupakan bagian atau salah satu aspek dari manajemen sumber daya manusia.

2. Drs. Yunus Shamad, M.M., bahwa hubungan industrial dapat diartikan sebagai suatu corak atau sistem pergaulan atau sikap dan perilaku yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa, yaitu pekerja, pengusaha, pemerintah, dan masyarakat.
3. Muzni Tambuzai, menyatakan bahwa hubungan industrial pada intinya merupakan pola hubungan interaktif yang terbentuk di antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah) dalam suatu hubungan kerja.

Jadi, dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dalam perusahaan, peran serta pemerintah sebagai yang menetapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan (Pasal 103 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Pekerja/buruh dan serikat perja/buruhnya dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilannya dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Adapun pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dengan adanya hubungan industrial tersebut, maka terjadilah hubungan hukum khususnya antara pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan yang harmonis. Hubungan hukum tersebut menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang mana hak dan kewajiban tersebut diatur di dalam peraturan perundang-undangan (Undang-Undang. Nomor 13 Tahun 2003) serta dengan adanya perjanjian kerja, peraturan perusahaan juga perjanjian kerja bersama.

Hak dan kewajiban yang sudah ditentukan tersebut terkadang dilanggar oleh salah satu pihak, maka timbullah perselisihan atau persengketaan, yang mana perselisihan ini disebut perselisihan hubungan industrial atau sengketa perburuhan. Pihak yang merasa haknya

dilanggar dapat menuntut hak tersebut, yang mana dalam menuntut hak tersebut diperlukan tata cara sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku. Tata cara inilah yang disebut hukum acara.

Hukum acara juga disebut hukum formil. Hukum itu secara umum dibagi 2 (dua) yaitu hukum materiil dan hukum formil (acara). Hukum materiil adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur apa-apa saja yang menjadi atau yang merupakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban seseorang. Contohnya hukum materiil dalam hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja. Siapa saja yang melanggar ketentuan hukum materiil akan dikenakan sanksi sebagaimana yang telah diatur di undang-undang bersangkutan. Cara untuk memberi sanksi, menuntut hak-hak bagi pelanggar ketentuan hukum materiil adalah dengan cara yang telah diatur didalam peraturan-peraturan hukum yang berlaku, peraturan yang mengatur cara-cara tersebut dinamakan hukum formil atau hukum acara.

Jadi, hukum acara adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban.

B. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI)). Dengan demikian, maka dapat dilihat bahwa ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu³ :

B.1. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat 2 UUPPHI). Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi

³ Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm.27-48.

ketentuan hukum. Berdasarkan pengertian diatas, maka perselisihan hak merupakan suatu kejadian di mana hak salah satu pihak yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, tidak didapatkannya. Oleh sebab itu, maka pihak yang haknya dilanggar itu berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan, dengan alasan berdasarkan perselisihan hak.

B.2.Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat 3 UUPPHI). Menurut Prof. Iman Soepomo, S.H., perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan, biasanya perbaikan syarat perburuhan, yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada majikan.⁴

Berdasarkan pengertian diatas, maka perselisihan kepentingan adalah perselisihan terhadap hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁴ *ibid*, hlm. 33.

B.3.Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 ayat 4 UUPPHI). Jadi perselisihan PHK itu timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut.dengan kata lain, setelah adanya PHK maka timbullah perselisihan yaitu perselisihan PHK. Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK.jenis perselisihan PHK ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktir ketenagakerjaan.

B.4. Perselisihan antar- Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pasal 1 ayat 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya pesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

C. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah memberikan suatu cara untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau lebih dikenal dengan sebutan hubungan industrial. Penyelesaian tersebut telah diatur sedemikian rupa, sehingga setiap perselisihan dapat diselesaikan hanya dalam waktu tidak lebih dari 140 hari⁵, hal ini termasuk cepat bila dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan pada umumnya.

Waktu yang tidak lebih dari 140 hari untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut adalah sebagai berikut: bipartit 30 hari kerja, mediasi/konsiliasi/arbitrase 30 hari kerja pengadilan hubungan industrial 50 hari kerja dan Mahkamah Agung 30 hari kerja. Jadi, meskipun penyelesaian perselisihan ini hanya diselesaikan sampai tingkat kasasi di Mahkamah Agung sekalipun hanya akan membutuhkan waktu 140 hari kerja. Bahkan bisa hanya dalam waktu kurang dari 30 hari kerja apabila perselisihan dapat selesai dalam perundingan bipartit saja.

⁵ *Ibid.* hlm. 53

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dapat ditempuh melalui 3 (tiga) tahap, yaitu⁶:

C.1. Tahap Pertama yaitu melalui Perundingan Bipartit.

Merupakan perundingan antara pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial (Pasal 1 ayat 10 UUPPHI) . Selanjutnya, Pasal 3 menentukan bahwa perselisihan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian yang terbaik sesungguhnya adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sendiri (bipartit), sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak, tanpa campur tangan oleh pihak mana pun. Namun demikian, apabila para pihak gagal/tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha. Yang mana para pihak yang berselisih telah

⁶ *Ibid.* hlm. 69-95

disediakan 3 (tiga) pilihan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yaitu:

- a. mediasi hubungan industrial,
- b. konsiliasi hubungan industrial, dan
- c. arbitrase hubungan industrial.

Pilihan para pihak yang berselisih tentunya harus memperhatikan kewenangan dari masing-masing lembaga tersebut, karena tidak semua lembaga tersebut berwenang menyelesaikan semua perselisihan dalam hubungan industrial, ada lembaga yang berwenang menyelesaikan masalah PHK, ada juga lembaga yang tidak berwenang menyelesaikan masalah PHK, dan lain-lain.

C.2. Tahap Kedua Penyelesaian di luar Pengadilan. Merupakan Mediasi atau Konsiliasi atau Arbitrase.

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut media penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Konsiliasi hubungan industrial selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang

atau lebih konsiliator yang netral. Arbitrase merupakan penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.

C.3.Tahap Ketiga: Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UUPPHI (Pasal 57 UUPPHI). Dengan ketentuan tersebut berarti bahwa para pihak yang akan menuntut keadilan pada Penyelesaian Hubungan Industrial harus berpedoman pada hukum acara perdata pada peradilan umum, hanya sedikit yang diatur secara khusus dalam UUPPHI. Hal ini akan memberikan kesulitan tersendiri bagi para buruh/pekerja yang akan menuntut keadilan, karena harus membuat surat gugatan yang tidak mudah, dan lagi harus berhadapan di persidangan melawan pengusaha yang jelas mampu untuk membayar advokat, hukum acara yang berlaku pada perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Ketentuan normatif hukum acara perdata yang berlaku

di Indonesia sampai dengan saat ini, sumber hukumnya masih bertebaran di berbagai peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, untuk dapat beracara di perselisihan hubungan industrial dapat digunakan sumber hukum acara sebagai berikut.⁷

- Peraturan Umum:

1. HIR (*Herziene Indonesisch Reglement*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah Jawa dan Madura;
2. RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah di luar Jawa dan Madura;
3. BW (*Burgerlijke Wetboek voor Indonesia*) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya tentang Pembuktian;
4. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum yang diubah dengan UU No. 8 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 49 Tahun 2009;

⁷ Ugo dan Pugiyo. Hukum Acara Penyelesaian Hubungan Industrial. 2011. Hal: 94

6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang diubah dengan UU No. 5 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 3 Tahun 2009;

7. Yurisprudensi.

Peraturan Khusus:

8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

Seluruh peraturan perundang-undangan diatas akan saling mengisi untuk digunakan sebagai pedoman berperkara di pengadilan hubungan industrial. Hanya beberapa saja yang diatur secara khusus dalam UUPPHI, antara lain tenggang waktu yang dibatasi, biaya perkara yang gratis (disubsidi negara), adanya hakim Ad-Hoc.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui oleh tergugat (Pasal 85). Ketua

Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc tersebut terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Sehubungan dengan itu, dalam pemeriksaan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat 2 cara dalam proses pemeriksaan dengan acara biasa dan acara cepat terhadap sengketa perselisihan hubungan industrial⁸

C.3.1. Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial tidak mengatur secara lengkap mengenai ketentuan Pasal 57 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah ukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Dengan demikian, terhadap hal-lal yang sudah diatur dalam

⁸ Lalu Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm99

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang PHI, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/Rbg. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis iakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat 1).

Oleh karena itu, Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat 2). Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kelurahan atau kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir Pasal 89 ayat 3). Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan (Pasal 89 ayat 4). Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Perselisihan Industrial yang memeriksanya (Pasal 89 ayat 5).

Oleh karena itu, Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 90 ayat 1). Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk keperluan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan (Pasal 91 ayat 1).

Sehubungan dengan itu, salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (Pasal 93 ayat 1). Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan (Pasal 93 ayat 2). Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 ayat 3), penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat 3, maka gugatan dianggap gugur. Namun penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi

(Pasal 94 ayat 1). Dalam hal pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat (Pasal 94 ayat 2).

Selanjutnya, sidang majelis hakim terbuka untuk umum. Ini berarti setiap orang boleh mengikuti jalannya persidangan sebagai wujud fungsi kontrol sosial terhadap jalannya persidangan dilaksanakan. Apabila para pihak sebelumnya tidak menguasai kepada seorang wakil, dimuka sidang pertama tersebut mereka dapat menguasai secara lisan kepada seorang wakil, hal ini harus dicatat dalam berita acara sidang

Selanjutnya hakim harus mengusahakan mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa (Pasal 130 HIR, 154 Rbg). apabila berhasil didamaikan, hakim dapat memberikan putusan perdamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi perdamaian yang telah dicapai yang sesungguhnya merupakan persetujuan, sehingga bersifat final. Jika para pihak tidak berhasil didamaikan barulah dimulai dengan pembacaan surat gugatan (Pasal 131 ayat I, 155 ayat 1 Rbg). Dalam hukum acara peradilan hubungan industrial, dimungkinkan pada sidang pertama, bilamana

nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat 3 undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tindakan skorsing bagi buruh/pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, Hakim Ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 96 ayat 1).

C.3.2. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Pasal 98 ayat (1) mengenai Kepentingan Para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat (Pasal 98 ayat 1). Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonannya tersebut (Pasal 98 ayat 2). Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum.

Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat 1). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja. Pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan untuk penyelesaian pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama.

D. Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak lepas dari istilah perdata, yaitu perikatan. Dalam pasal 1313 KUH Perdata pengertian perjanjian adalah suatu perbuatan seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan suatu hal.

Dalam pasal 1601 a KUH Perdata perjanjian kerja adalah

*Suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.*⁹

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja (yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan)

⁹ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pasal 1601 a

dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Artinya, perjanjian kerja bersama berisi aturan atau syarat-syarat kerja bagi pekerja, perjanjian kerja bersama juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut.

Isi dari perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama mencakup dan memberi kejelasan tentang hal-hal berikut¹⁰:

- a) Nama, tempat kedudukan dan alamat serikat pekerja.
- b) Nama, tempat kedudukan dan alamat perusahaan.
- c) Nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- d) Hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja.
- e) Syarat - syarat dan kondisi kerja.

¹⁰ *Ibid.* hlm. 64

- f) Cara- cara penyelesaian perbedaan pendapat antara serikat pekerja dan pengusaha.
- g) Tata tertib perusahaan.
- h) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian kerja bersama.
- i) Tanda tangan, nama jelas para pihak pembuat Perjanjian kerja bersama.
- j) Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 61 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- pekerja meninggal dunia
- jangka waktu kontak kerja telah berakhir
- adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

- adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

E. Putusan Pengadilan

E.1. Arti Putusan Pengadilan

Sesuai dengan ketentuan pasal 178 HIR, pasal 189 RBg, apabila pemeriksaan perkara selesai, Majelis Hakim karena jabatannya melakukan musyawarah untuk mengambil putusan yang akan dijatuhkan. Proses pemeriksaan dianggap selesai, apabila telah menempuh tahap jawaban dari tergugat sesuai pasal 1121 HIR, pasal 113 Rv, yang dibarengi dengan replik dari penggugat berdasarkan pasal 115 Rv, maupun duplik dari tergugat, dan dilanjutkan dengan proses tahap pembuktian dan konklusi. Jika semua tahap ini telah tuntas diselesaikan, majelis dinyatakan pemeriksaan ditutup dan proses selanjutnya adalah menjatuhkan atau pengucapan putusan. Mendahului pengucapan putusan itulah tahap musyawarah bagi majelis untuk menentukan putusan apa yang hendak dijatuhkan kepada pihak yang berpekara.

Perlu dijelaskan bahwa yang dimaksud putusan pada uraian ini adalah putusan pengadilan ditingkat pertama. Dan memang tujuan

akhir proses pemeriksaan perkara di pengadilan negeri, diambilnya suatu putusan oleh hakim yang berisi penyelesaian perkara yang disengketakan. Berdasarkan putusan itu, ditentukan dengan pasti hak maupun hubungan hukum para pihak dengan objek yang disengketakan.

E.2. Asas Putusan

Asas yang mesti ditegakkan, agar putusan yang dijatuhkan tidak mengandung cacat. Asas tersebut dijelaskan dalam pasal 178 HIR, pasal 189 RBG, pasal 19 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 (dulu dalam pasal 18 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 Tentang Kekuasaan Kehakiman) sebagai berikut¹¹:

1. Memuat dasar alasan yang jelas dan rinci, menurut asas ini putusan yang dijatuhkan harus berdasarkan pertimbangan yang jelas dan cukup. Adapun alasan-alasan hukum yang menjadi dasar pertimbangan bertitik tolak dari ketentuan:
 - Pasal-pasal tertentu peraturan perundang-undangan
 - Hukum kebiasaan
 - Yurisprudensi, atau
 - Doktrin hukum

¹¹ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, hlm.797-806.

2. Wajib mengadili seluruh bagian gugatan, menurut asas ini digariskan dalam pasal 178 ayat (2) HIR, pasal 189 ayat (2) RBG dan pasal 50 Rv. Putusan harus secara total dan menyeluruh memeriksa dan mengadili setiap segi gugatan yang diajukan tidak boleh hanya memeriksa dan memutus sebagian saja, dan mengabaikan gugatan selebihnya.
3. Tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan, menurut asas ini digariskan dalam pasal 178 ayat (3) HIR, pasal 189 ayat (3) RBG dan pasal 50 Rv. Putusan tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan yang dikemukakan dalam gugatan. Larangan ini disebut *ultra petitum partium*. Hakim yang mengabulkan melebihi posita maupun petitum gugat, dianggap telah melampaui batas wewenang atau *ultra vires* yakni bertindak melampaui wewenangnya.
4. Diucapkan dimuka umum,
 - Prinsip keterbukaan dimuka umum bersifat imperative, melalui prinsip terbuka untuk umum dianggap memiliki efek pencegah terjadinya proses peradilan yang sifatnya berat sebelah *partial* atau *diskriminatif*.
 - Akibat hukum atas pelanggaran asas keterbukaan

- Dalam hal pemeriksaan secara tertutup, putusan tetap diucapkan dalam sidang terbuka.
- Diucapkan didalam siding pengadilan.
- Radio dan televisi dapat menyiarkan langsung pemeriksaan dari ruang sidang.

F. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Mengingat fakta bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan, semakin ketatnya persaingan seiring dengan semakin meningkatnya angkatan kerja dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, maka sangatlah wajar jika pekerja/ buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja.

F.1. Pengertian PHK

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.¹²

¹² Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

Jenis Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Manulang H. Sendjun menyebutkan ada empat istilah dalam pemutusan hubungan kerja.¹³

1. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja
2. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner
3. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi
4. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat/tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 158 ayat 1 pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut.

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggalapan barang dan atau uang milik perusahaan
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan

¹³ Manulang H. Sendjun. *Ketenagakerjaan*. Rineka Cipta. Jakarta. 2004.

3. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
6. Membujuk atau penguaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan
8. Dengan ceroboh tau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Setiap alasan PHK diatas mengandung konsekuensi yang berbeda, khususnya mengenai hak para pekerja yang di PHK karena ada yang karena PHK pekerja tersebut harus mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja.

Akan tetapi , walapun aturan soal PHK dan konsekuensi yang harus diterima oleh pekerja dan atau dilakukan oleh pengusaha sudah diatur oleh Undang-Undang tenaga kerja dengan rinci akan tetapi persoalan PHK selalu menjadi perdebatan. Ada pekerja yang

menganggap tidak pantas untuk di PHK, ada yang menganggap proses PHK yang dikenakan kepadanya tidak sesuai dengan prosedur bahkan ada pelaku usaha yang telah melakukan PHK akan tetapi tidak mau membayar uang pesangon atau pengganti hak.

Landasan hukum pemutusan hubungan kerja yaitu

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang_undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berikut beberapa ketentuan mengenai pengaturan pelaksanaan pemutusan Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

1. Lingkup pengaturan pemutusan hubungan kerja (pasal 150)
2. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan kerja (pasal 151 ayat (1)).
3. Bila dengan segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tetap terjadi, wajib dirundingkan (pasal 151 ayat (2))
4. Bila perundingan benar-benar tidak mencapai kesepakatan, pengusaha hanya dapat mem-PHK setelah penetapan dari

lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 151 ayat (3))

5. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis disertai alasannya pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (pasal 152 ayat (1))
6. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja dapat diterima dan diberikan keputusan penetapan pemutusan hubungan kerja bila sudah dirundingkan dan tidak menghasilkan kesepakatan (pasal 152 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan falsafah Pemutusan Hubungan Kerja yang harus menjadi pedoman oleh semua subjek hubungan industrial yaitu pengusaha, buruh/pekerja. Serikat buruh/pekerja dan pemerintah. Artinya semua pihak harus berperan aktif untuk menjadi penengah apabila terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

F.2. Jenis- Jenis PHK

Secara yuridis dalam Undang-Undang NO.13 Tahun 2013 dikenal beberapa jenis pemutusan hubungan kerja yakni :

F.2.1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha merupakan jenis pemutusan hubungan kerja yang kerap kali terjadi. Hal ini disebabkan:

- a) perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi atau pengurangan jumlah pekerja/buruh
- b) pekerja/buruh telah melakukan kesalahan, baik kesalahan yang melanggar ketentuan yang tercantum dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja dengan alasan rasionalisasi atau kesalahan ringan pekerja/buruh dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 dalam pasal 151 ayat (1) ditentukan bahwa “pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”

F.2.2.Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan adalah tindakan pemutusan hubungan kerja karena adanya putusan hakim pengadilan. Dalam hal ini salah satu pihak (pengusaha atau pekerja) mengajukan pembatalan perjanjian kepada pengadilan. Contohnya, apabila pengusaha mempekerjakan anak di bawah umur (kurang dari 18 tahun) dimana wali anak tersebut mengajukan pembatalan perjanjian kerja kepada pengadilan.

F.2.3.Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum dapat terjadi dalam hal berikut:

- a) Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri
- b) Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja
 - a. Perusahaan tutup
 - b. Karena rasionalisasi
 - c. Perusahaan pailit
 - d. Pekerja/buruh meninggal dunia
 - e. Pemutusan hubungan kerja karena pensiun

F.3. Tata Cara Penyelesaian PHK

Tata cara dan proses penyelesaian pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh cara-cara sebagai berikut¹⁴.

1. Perundingan Bipartit, seperti telah dikemukakan dalam penyelesaian perselisihan sebelumnya, seti¹⁵ap ada perselisihan harus diselesaikan terlebih dahulu melalui bipartit. Jika dalam perundingan tercapai kesepakatan maka dibuatlah perjanjian bersama yang selanjutnya perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian ke tahap berikutnya.
2. Mediasi atau Konsiliasi, apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak dapat memilih penyelesaian yaitu melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila dalam mediasi atau konsiliasi terjadi kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang selanjutnya didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta

¹⁴ Ugo, Pujiyo, *Op.Cit.*, hlm.45-46

bukti pendaftaran. Sedangkan jika tidak terjadi kesepakatan maka mediator atau konsiliator memberikan anjuran tertulis kepada para pihak dan dapat disetujui juga bisa ditolak. Apabila disetujui maka dibuatlah perjanjian bersama, apabila para pihak menolak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

3. Gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, setelah gagal dalam proses penyelesaian tahap kedua (mediasi atau konsiliasi), maka para pihak dapat menempuh tahap ini yaitu mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial dengan melempirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

Mengenai prosedur perselisihan PHK adalah hampir sama dengan penyelesaian pada perselisihan kepentingan, yang berbeda adalah lembaga arbitrase tidak berwenang menangani masalah perselisihan PHK.

Alasan-alasan tersebut dapat diambil oleh masing-masing pihak yaitu pihak pengusaha atau pihak buruh, setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai, dengan cara mengajukan permintaan tertulis kepada

Pengadilan Negeri di tempat kediamannya untuk menyatakan perjanjian kerjanya putus.

G. EKSEKUSI

Terhadap putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, pihak yang kalah tetap tidak bersedia untuk memenuhi putusan pengadilan tersebut. Kejadian seperti itu dapat saja terjadi di dalam praktik, karena pihak yang kalah walaupun sudah diputus oleh hakim tetap saja tidak mau berbesar hati menerima kekalahan untuk melaksanakan isi putusan dengan sukarela. Sebaiknya pihak yang kalah baik itu pihak pekerja ataupun pihak pengusaha, laksanakanlah isi putusan hakim yang terhormat tersebut secara suka rela, karena itu sudah menjadi kehendak para pihak itu sendiri membawa perselisihan untuk mendapat keadilan di muka hakim. Seandainya pihak yang kalah tersebut tetap tidak bersedia menjalankan isi putusan hakim yang telah berkekuatan hukum tetap maka pihak yang menang dapat menempuh langkah yaitu dengan cara mengajukan permohonan eksekusi pada ketua pengadilan yang memutus perkara pada tingkat pertama.

G.1. Pengertian Eksekusi

Eksekusi adalah pelaksanaan secara resmi suatu putusan pengadilan di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri.¹⁶ Bahwa eksekusi itu harusnya di perintahkan secara resmi oleh ketua pengadilan negeri yang berwenang, sebagai pelaksanaan atas suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap atau atas putusan yang dinyatakan dapat dijalankan serta merta walaupun belum ada putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Eksekusi diatur dalam Pasal 195 HIR/Pasal 206 RBg. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa eksekusi adalah menjalankan keputusan pengadilan atas perintah dan dengan dipimpin oleh ketua pengadilan setempat negeri yang tingkat pertama memeriksa perkara itu.

G.2. Asas-Asas Eksekusi

Untuk dapat melakukan eksekusi terhadap putusan pengadilan perlu di perhatikan asas-asas eksekusi berikut ini :¹⁷

G.2.1. Putusan yang Telah Berkekuatan Hukum Tetap

Tidak semua putusan pengadilan dapat dimohonkan eksekusi. Asas pertama yang harus dipenuhi adalah bahwa putusan pengadilan tersebut

¹⁶ *Ibid.* hlm.184

¹⁷ *Ibid.* hlm,185-190

harus merupakan putusan yang telah yang berkekuatan hukum yang tetap. suatu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap adalah putusan yang tidak dilakukan atau tidak dapat di adakan upaya hukum lagi.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat lambatnya 14 hari kerja. Oleh karena itu, putusan ini belum dapat di eksekusi. Putusan ini dapat di eksekusi apabila tidak di mintakan upaya hukum kasasi, karena dengan tidak di mintakan kasasi maka putusan tersebut menjadi putusan yang berkekuatan hukum tetap dan pasti, dan apabila putusan di mintakan upaya hukum kasasi maka menunggu adanya putusan hakim kasasi karena putusan kasasi adalah putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

G.2.2. Putusan Tidak Dijalankan Secara Sukarela

Asas selanjutnya adalah terhadap putusan tersebut pihak yang kalah (tergugat) tidak bersedia menjalankan putusan secara sukarela. Jadi eksekusi ini baru menjadi pilihan hukum setelah pihak yang kalah tidak bersedia menjalankan atau memenuhi isi putusan secara suka rela. Keengganan pihak yang kalah untuk menjalankan putusan secara sukarela menimbulkan konsekuensi hukum berupa tindakan paksa oleh pengadilan yang di sebut dengan eksekusi.jika pihak yang kala ini dengan suka rela

bersedia melaksanakan isi putusan pengadilan, maka eksekusi tidak di perlukan lagi. Ada beberapa manfaat apabila pihak yang kalah bersedia secara sukarela menjalankan putusan pengadilan, yaitu terlepas dari biaya eksekusi dan terhindar dari kerugian moral. Oleh karena itu, melaksanakan putusan secara sukarela adalah lebih baik dari pada menunda nunda pelaksanaan putusan atau tidak bersedia melaksanakan putusan pada akhirnya nanti pasti juga dilakukan upaya paksa oleh pengadilan atau eksekusi dengan bantuan alat kekuasaan Negara.

G.2.3. Putusan yang Bersifat *Condemnatoir* (penghukuman)

Asas yang lain adalah putusan yang berkekuatan hukum tetap tersebut harus bersifat kondemnatori. Hanya putusan bersifat kondemnator saja yang bisa menjalankan eksekusi, yaitu putusan yang amarnya mengandung unsur penghukuman terhadap diri penggugat. Adapun ciri-ciri putusan bersifat kondemnator (penghukuman) adalah dapat dilihat pada amar putusan yang menghukum pihak kalah atau tergugat yang dirumuskan dengan kalimat :

- a. menghukum atau memerintahkan menyerahkan suatu barang.
- b. menghukum atau memerintahkan pengosongan sebidang tanah atau rumah.

- c. menghukum atau memerintahkan melakukan suatu perbuatan tertentu.
- d. menghukum atau memerintahkan penghentian suatu perbuatan atau keadaan
- e. menghukum atau memerintahkan melakukan pembayaran sejumlah uang.

G.3. Tata Cara Dan Proses Eksekusi

G.3.1. Teguran Atau *Aanmaning*

Setelah suatu putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, artinya tidak dapat di adakan upaya hukum lagi dan pihak yang kalah itu tidak mau atau lalai memenuhi isi putusan dengan suka rela, maka pihak yang memenangkan perkara mengajukan permohonan kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berwenang atau memeriksa perkara pada tingkat pertama untuk melaksanakan keputusan tersebut. Surat permohonan tersebut di kenal dengan nama Permohonan Teguran (*Aanmaning*).

Permohonan Eksekusi juga dalam pengajuan permohonan *Aanmaning* harus melampirkan foto copy salinan putusan yang akan dimohonkan eksekusi, seperti anjuran lembaga mediasi, konsiliasi, arbitrase, perjanjian bersama, putusan pengadilan hubungan industrial dan putusan kasasi.

G.3.2. Peletakan Sita Eksekusi

Apabila pihak yang dikalahkan sudah dipanggil dan juga tidak menghadap atau tetap tidak bersedia melaksana putusan secara sukarela, maka permohonan eksekusi dapat diminta kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri untuk melaksanakan sita eksekusi. Permohonan tersebut dilakukan secara tertulis melalui surat permohonan eksekusi. Surat permohonan eksekusi harus memuat dengan jelas objek objek yang di minta di letakkan sita eksekusi, yaitu :

- a. Nama objek eksekusi
- b. Jenis objek eksekusi
- c. Jumlah objek eksekusi
- d. Alamat objek eksekusi
- e. Identitas objek eksekusi

Peletakan sita eksekusi harus mendahulukan terhadap sejumlah barang bergerak milik yang kalah, baru kemudian apabila barang bergerak tidak mencukupi maka dapat di sita barang tidak bergerak milik yang kalah. Nilai barang yang disita itu harus sebanding dengan nilai yang ditetapkan dalam putusan pengadilan ditambah dengan ongkos pelaksanaan putusan.

G.3.3. Pelaksanaan Lelang Eksekusi

Setelah sita Eksekusi di jalankan, maka langkah selanjutnya di lakukan lelang terhadap barang yang telah di sita eksekusi, untuk itu permohonan eksekusi harus memajukan surat permohonan lelang kepada ketua pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berwenang.

Untuk melaksanakan lelang eksekusi, maka pihak pemohon eksekusi terlebih dahulu harus membayar panjar biaya lelang eksekusi (untuk perkara hubungan industrial yang dikenakan biaya adalah yang nilai gugatannya diatas Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).. setelah biaya dibayar, barulah lelang eksekusi dapat dilaksanakan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Untuk pengumpulan data dalam penyelesaian skripsi ini sesuai dengan pembahasan yang penulis bahas, maka penelitian akan dilaksanakan di Pengadilan Negeri Makassar yang berkedudukan di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan sebagai lokasi penelitian, oleh karena Pengadilan Negeri Makassar merupakan tempat penyelesaian kasus perselisihan hubungan industrial sub bagian Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang diperoleh ada dua macam :

- a) Data primer, berupa data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara dan penelitian secara langsung terhadap hakim dengan pembahasan skripsi yang penulis angkat.
- b) Data sekunder, berupa data yang diperoleh dari bahan dokumentasi dan bahan tertulis lainnya yang telah ada yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh penulis bersumber dari :

- a) Sumber data primer, yang diperoleh dari penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti.
- b) Sumber data sekunder yang diperoleh dari penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari tulisan ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta sumber-sumber lainnya yang telah ada dan terkait dengan materi yang akan di bahas oleh penulis.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam melakukan penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan sebagai berikut :

1. Teknik wawancara, yaitu pengumpulan data secara langsung melalui tanya jawab yang dilakukan dengan wawancara tidak berstruktur untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.
2. Teknik dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen, dan catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

D. Analisis Data

Dari data primer dan data sekunder yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif dan kemudian akan dideskriptifkan mengenai permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang jelas berkaitan dengan pembahasan yang penulis bahas.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Hukum Hakim Sehingga Lahirnya Putusan Hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks

A.1. Pertimbangan Hakim

Sebelum menjatuhkan putusan, yang menjadi pertimbangan hukum hakim dalam putusan pengadilan hubungan industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks adalah¹⁸ :

Menimbang, bahwa terhadap perkara ini telah dilakukan mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar dan telah mengeluarkan anjuran No.560.568/1141/Disnaker/X/2012. Tertanggal 23 Oktober 2012.

- Menurut penulis demikian perkara ini, telah memenuhi ketentuan Undang-Undang No.2 tahun 2004 untuk diperiksa oleh pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Makassar.

Menimbang, bahwa penggugat dalam gugatannya pada pokoknya telah mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

¹⁸ Petikan putusan perkara 021/PHI.G/2012/PN.Mks

Bahwa Penggugat bekerja selama 10 tahun sejak tahun 2002-2012, dengan jabatan sebagai sopir dan menerima Rp.20.000/retase, ditambah uang makan sebesar Rp. 15.000/hari dan uang transport Rp.10.000/ hari serta insentif Rp.500.000/bulan yang diterima oleh penggugat.

Bahwa Tergugat telah memberhentikan penggugat dari pekerjaannya sejak tanggal 17 Juli 2012 dengan alasan pekerja di istirahtkan karena mobil yang dikendarai ditarik dan mau diperbaiki.

Bahwa sejak di istirahtkan status hubungan kerja penggugat dan tergugat tidak jelas

Bahwa Tenggugat tidak mengikut sertakan penggugat dalam program jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.3 tahun 1992 Jo PP No.14 Tahun 1993

Bahwa Penggugat menuntut penyelesaian PHK berdasarkan Pasal 164 ayat 3 UU. No. 13 Tahun 2003.

“pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh karena perusahaan tutup bukan mengalami kerugian berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat 4”.

- Namun dalam kenyataannya hakim memutuskan perkara tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat 1 huruf c

“pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan hal pengusaha melakukan perbuatan yaitu tidak membayar upah tepat pada waktunya yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih”

Dan Pasal 169 ayat 2 “ pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana yang dimaksud dengan ayat 1 pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon dua kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat 4.”

Bahwa Penggugat menuntut tergugat membayar tunjangan hari raya untuk tahun 2012.

- Menurut penulis bahwa mengenai THR diatur dalam ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/MEN/1994. Pasal 6 ayat 1 menyatakan bahwa “pekerja yang diputus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu 30 hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan berhak atas THR”.

Adapun Pokok-pokok jawaban dan bantahan Tergugat sebagai berikut:

- Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2010

- Pekerjaan penggugat saat ada orderan dan kapal masuk dipelabuhan baru ada pekerjaan upah dihitung sebesar Rp.20.000/ retase ditambah uang makan Rp.15.000/hari dan diberikan insentif setiap bulan
- Tergugat tidak memberhentikan penggugat dari pekerjaannya, dimana pada saat itu memang terjadi masalah dengan kendaraan yang dikendarai penggugat yakni sedang diperbaiki
- Penggugat hanya pekerja lepas sehingga tidak diikutkan dalam program jamsostek

Menimbang, bahwa karena dalil penggugat dibantah oleh tergugat dalam jawabannya maka untuk membuktikan dalil gugatannya penggugat mengajukan bukti surat P1-P8 yaitu,

- Dimanan menurut penulis, Penggugat telah memenuhi alat bukti dan mengajukan dua orang saksi yang telah disumpah bernama Aspar dan Anwar Dg.Nompo sedangkan Tergugat telah mengajukan bukti surat T1-T5 dan mengajukan dua orang saksi yang didengar keterangannya setelah disumpah bernama Nurdiana dan Mariati.

Dapat disimpulkan maka menurut penulis, berdasarkan dalil gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat bahwa pokok sengketa dalam perkara ini yaitu mengenai status hubungan kerja antara harian lepas atau Perjanjian

Kerja Waktu Tidak Tertentu dan hak-hak penggugat dalam pemutusan hubungan kerja. Sehingga penggugat mengajukan isi gugatannya sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan penggugat
2. Menyatakan tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
3. Menghukum tergugat dengan membayar uang pesangon sebesar dua kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 berdasarkan pasal 164 ayat 3 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebesar :

Uang pesangon 2 kali ketentuan

$$2 \times 9 = 18 \times \text{Rp.1.256.000} = \text{Rp.22.770.000}$$

Uang penghargaan masa kerja

$$4 \times \text{Rp. 1. 256.000} = \underline{\text{Rp. 5. 060.000}}$$
$$= \text{Rp. 27.830.000}$$

Uang penggantian hak pengobatan dan perumahan

$$15\% \times \text{Rp. 27.830.000} = \text{Rp. 4.174.500}$$

Uang pengganti cuti

$$8/25 \times \text{Rp. 1. 265.000} = \underline{\text{Rp. 404.800}}$$

$$\text{Total} = \text{Rp. 32.409.300}$$

4. Menghukum tergugat untuk membayar Jaminan Hari Tua (JHT) 3,70 %

dari upah pekerja dari 2001- 2012 dengan rincian sebagai berikut:

1. UMP 2002 Rp. 375.000 X 3,70 % = Rp. 13.875 X 12 = Rp. 166.500
2. UMP 2003 Rp. 415.000 X 3,70 % = Rp. 15.355 X 12 = Rp. 184.260
3. UMP 2004 Rp. 455.000 X 3,70 % = Rp. 16.835 X 12 = Rp. 202.020
4. UMP 2005 Rp. 510.000 X 3,70 % = Rp. 18.870 X 12 = Rp. 226.440
5. UMP 2006 Rp. 612.000 X 3,70 % = Rp. 22.644 X 12 = Rp. 271.728
6. UMP 2007 Rp. 673.000 X 3,70 % = Rp. 24.908 X 12 = Rp. 298.900
7. UMP 2008 Rp. 740.000 X 3,70 % = Rp. 27.399 X 12 = Rp. 328.790
8. UMP 2009 Rp. 905.000 X 3,70 % = Rp. 33.485 X 12 = Rp. 401.820
9. UMP 2010 Rp. 1.000.000 X 3,70 % = Rp. 37.000 X 12 = Rp. 444.000
10. UMP 2011 Rp. 1.100.000 X 3,70 % = Rp. 40.700 X 12 = Rp. 488.400
11. UMK 2012 Rp. 1.265.000 X 3,70 % = Rp. 46.805 X 12 = Rp. 561.660

Total = Rp. 3.574.518

5. Menghukum tergugat untuk membayar upah proses mulai bulan juli

2012 – desember 2012 sebesar :

$$6 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 1.265.000 = \text{Rp. } 7.590.000$$

6. Menghukum tergugat untuk membayar tunjangan hari raya (THR) tahun

2012 sebesar

$$1 \text{ bulan} \times \text{Rp. } 1.265.000 = \text{Rp. } 1.265.000$$

7. Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara

8. Apabila majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil adiknya.

Setelah mengetahui pertimbangan hukum hakim dan isi gugatan penggugat maka Hakim menemukan fakta-fakta hukum selama proses persidangan. Adapun fakta-fakta hukumnya sebagai berikut:

1. Bahwa penggugat sejak 2002 bekerja sebagai sopir pribadi dari bapak Budi yang merupakan pimpinan dari PT. Jasa Makassar Mandiri,
2. Bahwa penggugat bekerja sebagai sopir pada PT. Jasa Makassar Mandiri sejak kembali dari Kalimantan tahun 2010 dan mendapat uang makan Rp.15.000/hari, uang transport Rp.10.000/hari dan uang retase Rp.20.000/retase serta uang insentif Rp.500.000/bulan.
3. Bahwa penggugat diistirahatkan oleh tergugat sejak 17 juli 2012 dengan alasan mobil akan diperbaiki
4. Bahwa selama diistirahatkan penggugat tidak menerima upah karena dianggap pekerja lepas
5. Bahwa selama penggugat bekerja tidak diikutkan pada program Jamsostek

Menimbang, bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan penggugat adalah ekspedisi barang pada perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut yang bergantung ada tidaknya orderan atau adanya barang ekspedisi dari kapal barang, namun berdasarkan keterangan yang termuat dalam surat anjuran No.560.568/1141/Disnaker/X/2012 dan keterangan saksi HASPAR dipersidangan bahwa sopir dapat masuk kerja dengan istilah “Stanby” atau menunggu orderan biasanya mereka masuk bekerja dengan membersihkan/mencuci mobil dan untuk hal itu mereka mendapatkan transport, uang makan dan insentif dari perusahaan, hal tersebut berbeda dengan keterangan saksi NURDIANA yang menyatakan bahwa para sopir tidak masuk kerja jika tidak ada orderan/barang, jika barang/orderan ada barulah mereka dihubungi ditelepon, namun hal tersebut sulit dilakukan apabila ada secara tiba-tiba barang yang harus dimuat karena kapal, sebagaimana keterangan saksi tidak menentu datangnya biasa sore hari atau malam hari sehingga memungkinkan para sopir truk masuk bekerja sepanjang hari termasuk hari libur sekalipun untuk bekerja dengan istilah “Standby” apalagi mereka termotifasi karena tetap mendapat uang makan dan uang transport serta pada akhir bulan menjadi penilaian “kerajinan” untuk mendapatkan insentif penuh Rp.500.000 sehingga menurut Majelis hal tersebut menjadi alasan para sopir bekerja lebih dari 21 hari dalam sebulan.

Menimbang, bahwa dalam ketentuan mengenai pekerja harian lepas menakertrans No.100/MEN/2004 tentang ketentuan PKWT pasal 10 ayat (3). Yang menyatakan bahwa dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan demikian status hubungan kerja penggugat dan tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau dipersamakan dengan pekerja tetap.

Menimbang, bahwa dari pengakuan tergugat ternyata penggugat tidak di PHK dan hanya diistirahatkan, oleh karena itu hubungan kerja antara penggugat dan tergugat tidak terputus, dan berdasarkan Pasal 93 UUK. Nomor. 13 Tahun 2003 seharusnya penggugat tetap menerima upah.

Menimbang, bahwa karena pada saat diistirahatkan upah penggugat tidak dibayarkan oleh tergugat lebih dari tiga bulan , oleh karena itu berdasarkan pasal 169 ayat (1) dan (2) UUK tahun 2003 penggugat dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan berhak atas pesangon 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

Menimbang, bahwa penggugat mulai bekerja pada tergugat dan tidak terputus sebgaimana diakui tergugat sejak tahun 2010 dan

diistirahatkan pada saat mobil yang digunakan penggugat DD 9852 AH (bukti T-1) masuk bengkel untuk diperbaiki, sehingga masa kerja penggugat adalah dari tahun 2010 s/d 2012,

Menimbang, bahwa Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor: 1262/XII/Tahun 2011 Tentang Pendapatan Upah Minimum Kota Makassar Tahun 2012 sebesar Rp. 1.265.000/bulan menjadi acuan dasar perhitungan upah;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan tersebut Majelis berpendapat bahwa penggugat berhak atas pesangon dan hak-hak lainnya dengan perincian sebagai berikut:

Uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan

$$2 \times 3 = 6 \times \text{Rp. 1.265.000} = \text{Rp. 7.590.000}$$

Uang penggantian hak pengobatan dari perumahan

$$15\% \times \text{Rp. 7.590.000} = \text{Rp. 1.138.500}$$

$$\text{Uang pengganti cuti } 8/25 \times \text{Rp. 1.265.000} = \underline{\text{Rp. 404.800.}}$$

$$\text{Total} = \text{Rp. 9.133.300}$$

Menimbang, bahwa tergugat tidak mengikut sertakan penggugat dalam Jamsostek sebagaimana yang diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 Jo. PP Tahun 1993. Dimana tergugat berkewajiban membayar iuran jaminan hari tua (JHT) sebesar 3, 70% dari upah yang merupakan hak dari penggugat, dan sebagaimana dimaksud

Pasal 96 UUK No. 13 Tahun 2003 mengenai tuntutan hak yang daluarsa 2 Tahun, maka majelis berpendapat bahwa tuntutan pembayaran iuran JHT dikabulkan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{UMP 2011 Rp. 1. 100. 000} \times 3, 70\% = \text{Rp. 40. 700} \times 12$$

$$= \text{Rp. 488.400}$$

$$\text{UMK 2012 Rp. 1. 265. 000} \times 3, 70\% = 46. 805 \times 12$$

$$=\underline{\text{Rp. 561. 660}}$$

$$\text{Jumlah} \qquad \qquad \qquad = \text{Rp. 1. 050.060.}$$

Menimbang, bahwa selanjutnya majelis akan mempertimbangkan apakah tergugat berhak atas upah proses 6 (enam) bulan setelah diistirahatkan oleh tergugat pada bulan juli 2012.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi NURDIANA dan surat T1, menjelaskan adanya mobil truk DD 9852 AH yang sedang dipebaiki, dan merupakan kendaraan, yang digunakan oleh penggugat sehingga dibuktikan bahwa penggugat diistirahatkan dan bukan merupakan pemutusan hubungan kerja. Sehingga hubungan kerja masih tetap berlangsung antara penggugat dan tergugat;

Menimbang, bahwa penggugat tidak dapat memenuhi kewajibannya untuk masuk bekerja sejak bulan juli 2012 disebabkan

karena diistirahatkan atau halangan dari tergugat sendiri, sesuai isi pasal 93 ayat (2) pada huruf (f) UU Nomor. 13 Tahun 2003 bahwa “pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaannya tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya baik karena sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”.

Menimbang bahwa putusan mahkamah konstitusi Nomor. 37/PUU-IX/2011 terhadap amar putusannya menyatakan Frasa “belum ditetapkan” pada pasal 155 tidak mempunyai kekuatan hukum tetap mengikat sepanjang dimaknai belum berkekuatan hukum tetap.

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian tersebut majelis hakim dapat mengabulkan tuntutan penggugat mengenai upah proses yang belum dibayarkan sejak bulan juli s/d Desember 2012 dengan perincian sebagai berikut $6 \text{ bulan} \times \text{Rp. 1. 265. 000} = \text{Rp. 1. 590. 000}$.

Menimbang, bahwa penggugat meminta agar tergugat membayarkan tunjangan hari raya tahun 2012, dan berdasarkan ketentuan peraturan menteri tenaga kerja No. 04/ MEN/ 1994 tentang THR keagamaan pasal 6 ayat (1) menyatakan bahwa pekerja yang diputus yang diputus hubungan kerjanya terhitung sejak 30 hari sebelum jatuh tempo Hari Raya keagamaan berhak atas THR.

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas bahwa hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus sejak Majelis Hakim membacakan putusan ini tanggal 20 Maret 2013, yang berarti hubungan kerja belum terputus 30 hari sebelum jatuh tempo Hari Raya keagamaan sehingga dengan demikian penggugat berhak atas tunjangan hari raya keagamaan tahun 2012.

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian pertimbangan diatas ternyata gugatan penggugat harus dikabulkan untuk sebagian sebagaimana disebutkan dalam amar putusan ini dan menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa karena gugatannya penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka tergugat sebagai pihak yang kalah dalam perkara ini harus pula dihukum untuk membayar biaya perkara, namun oleh karena itu gugatan dalam perkara ini kurang dari Rp 150. 000.000, maka biaya perkara sebesar nihil.

Pendapat Penulis

Setelah penulis membahas pertimbangan hukum hakim seperti yang telah diuraikan di atas, terlebih dahulu kita ketahui kontrak kerja/perjanjian kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi

kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Adapun perjanjian kerja antara buruh/pekerja dan pengusaha pada kasus ini bahwa buruh telah bekerja selama 21 (dua puluh satu) hari atau lebih 3 (tiga) bulan berturut-turut maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Berdasarkan fakta-fakta hukum yang didapatkan oleh hakim bahwa buruh telah bekerja terhitung sejak tahun 2010 sebagai sopir dan diistirahatkan sejak 17 Juli 2012., menurut saksi bahwa sopir masuk bekerja dengan istilah “*standby*” karena menunggu orderan yang jadwalnya tidak menentu datangnya, bisa pagi-sore hari dan bahkan malam hari sehingga memungkinkan para sopir truk masuk bekerja sepanjang hari termasuk hari libur sekalipun untuk bekerja, sehingga menurut hakim hal tersebut menjadi alasan buruh bekerja lebih dari 21 hari dalam sebulan. Hal ini sesuai ketentuan Menkentrans Nomor 100/MEN/2004 Pasal 10 Ayat (3) Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Sehingga ada hak-hak normatif yang harus didapatkan dari pekerja/buruh.

Adapun inti permasalahan sehingga buruh menggugat pengusaha untuk memperoleh hak-hak normatifnya yaitu, menurut kesaksian Nurdiana bahwa buruh selaku Penggugat hanya diistirahatkan, bukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan mobil truk yang digunakan ingin diperbaiki, sehingga hubungan kerja masih tetap berlangsung antara buruh (penggugat) dan pengusaha (tergugat). Selain itu menurut UUK Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 93 ayat (2) huruf (f), bahwa pengusaha wajib membayar upah, apabila pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kesalahan sendiri/halangan dari pengusaha, bahwa tergugat juga tidak mengikutsertakan penggugat dalam program Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, dimana juga tergugat berkewajiban membayar iuran jaminan hari tua sebesar 3, 70% dari upah penggugat sesuai ketentuan UUK Pasal 96. Serta berhak menerima tunjangan hari raya (THR) berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor 04/MEN.1994 tentang THR keagamaan Pasal 6 ayat (1) bahwa pekerja yang di PHK dihitung sejak waktu 30 hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan. Namun selama buruh diistirahatkan, pengusaha sama sekali tidak memberi kepastian kapan buruh mulai bekerja lagi, dan buruh pun mempertanyakan status hubungan kerjanya. Sehingga buruh melakukan sebuah tindakan penyelesaian awal secara bipartit dan mediasi ke dinas tenaga kerja, tetapi dalam usaha tersebut tidak menemukan titik penyelesaian, maka surat anjuran No.560.568/1141/Disnaker/X/2012 tertanggal 23 Oktober 2012 dengan demikian perkara ini telah memenuhi ketentuan Undang-undang. No.2 Tahun 2004 untuk diperiksa oleh pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Makassar.

Maka, berdasarkan fakta-fakta hukum dalam persidangan tersebut diatas, penulis berpendapat bahwa perkara Nomor.

021/PHI.G/2012/PN.Mks. telah sesuai dengan ketentuan/aturan-aturan yang mengatur tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan aturan-aturan ketenagakerjaan. Sehingga dengan adanya putusan ini maka buruh dinyatakan telah di PHK, dan tergugat harus memenuhi kewajibannya kepada pihak penggugat sesuai ketentuan yang telah diputuskan.

Oleh karena tu, sesuai dengan permasalahan diatas maka hakim bertindak sebagai pemberi keputusan akhir harus berlaku adil bagi masyarakat yakni tidak hanya berdasarkan pertimbangan yuridis tetapi melihat juga pertimbangan sosiologisnya yang mengarah pada latar belakang terjadinya perselisihan . sehingga dalam pengambilan keputusan ini hendaknya majelis hakim dapat melihat dengan cermat kesesuaian fakta-fakta yang ada, dengan alat bukti yang dihadirkan (fakta persidangan).

B. Akibat hukum dari putusan pengadilan hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks?

Lahirnya putusan ini telah memberikan pengaruh terhadap hukum perburuhan di Indonesia khususnya penyelesaian hubungan industrial, setiap pengusaha yang mempekerjakan pekerjaanya, baik dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil di berbagai sektor bidang usaha harus mementingkan kepentingan pekerjaanya,dimana

adanya perjanjian kerja dalam hubungan kerja itu sendiri yang dilandasi dengan kesepakatan kerja bersama dan telah dibuat secara bersama-sama antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja atau serikat pekerja melalui musyawarah yang memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi kedua belah pihak dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut penulis bahwa implikasi hukum sejak lahirnya putusan ini, yang berlandaskan Pasal-pasal dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan lain yang bersangkutan bahwa telah timbul akibat hukum sesuai yang dikatakan oleh Guntur Achmad selaku Hakim Ad Hoc sebagai berikut:¹⁹

1. Mengabulkan gugatan penggugat yang menyatakan perjanjian Kerja Harian Lepas antara penggugat dan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu.

Jika dilihat dari fakta hukum yang ada bahwa benar penggugat telah bekerja selama 2 tahun berturut-turut terhitung sejak tahun 2010 hingga tahun 2012, sesuai dengan ketentuan Menkentrans No. 100/MEN?2004. Pasal

¹⁹ Hasil wawancara dengan Hakim Ad Hoc yang menyelesaikan kasus PHK, di Pengadilan Negeri Makassar. 23 Januari 2014, Pukul. 11.00 WITA.

10 ayat 3 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berbunyi.

“dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian harian lepas berubah menjadi PKWT.”

2. Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat putus demi hukum sejak dibacakannya putusan ini. Merujuk pada alasan hakim yang memutus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat sesuai dengan pasal 169 UUK Nomor 13 tahun 2003.
3. Menghukum tergugat membayar kepada penggugat berupa uang pesangon $2 \times 3 = 6 \times \text{Rp. } 1.265.000 = \text{Rp. } 7.590.000,-$ Diatur pada pasal 156 UUK Nomor 13 tahun 2003.
4. Uang penggantian hak pengobatan dan perumahan, $15\% \times \text{Rp. } 7.590.000 = \text{Rp. } 1.138.500$, diatur dalam pasal 156 ayat 4 UUK Nomor 13 tahun 2003.
5. Uang pengganti cuti $8/25 \times \text{Rp. } 1.265.000 = \text{Rp. } 404.800$.
6. Pengembalian iuran jaminan hari tua (Jamsostek), diatur dalam pasal 96 UUK Nomor 13 tahun 2003.
 - UMP 2011 $\text{Rp. } 1.100.000 \times 3, 70\% = \text{Rp. } 40.700 \times 12 = \text{Rp. } 488.400$
 - UMK 2012 $\text{Rp. } 1.265.000 \times 3, 70\% = \text{Rp. } 46.805 \times 12 = \text{Rp. } 561.00$

7. Upah Proses 6 Bulan x Rp. 1.265.000 = Rp. 7. 590.000

Total = Rp. 17. 773.360,-

8. Tergugat wajib membayar biaya perkara sebesar nihil .
bahwa hal ini telah sesuai dengan syarat tercapainya
peradilan yang biayanya ringan.
9. Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya. Karena
tidak sesuai dengan fakta-fakta yang ada.

Maka dari itu, setiap perbuatan hukum yang dilakukan mempunyai konsekuensi hukum, sama halnya dengan kasus ini karena adanya perselisihan antara kedua belah pihak yang penyelesaian yang ditempuh melalui jalur hukum maka lahirlah implikasi yang berkekuatan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku didalamnya, serta didukung oleh pertimbangan hakim yang didasari fakta-fakta hukum untuk mendapatkan titik temu dalam penyelesaiannya. Namun dalam kasus ini proses peradilannya tidak berpedoman pada peradilan yang cepat dan mudah, hal ini diperkuat dengan tanggal masuknya surat gugatan yang didaftarkan di kepanitaraan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri makassar pada tanggal 3 desember 2012, dan putusan dijatuhkan pada tanggal 13 maret 2013, jadi proses peradilannya terhitung 100 hari yang semestinya hanya 50 hari untuk memenuhi syarat peradilan cepat dan mudah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pertimbangan hukum hakim dalam putusan pengadilan hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN.Mks, telah sesuai dan berdasarkan pada Undang-undang ketenagakerjaan dan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga buruh dapat memperoleh hak-hak normatifnya dan pengusaha memenuhi yang menjadi kewajibannya.
2. Akibat hukum yang ada setelah lahirnya putusan ini, penggugat yang awalnya dinyatakan pekerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu, dimana penggugat berhak menerima uang pesangon, uang penggantian hak pengobatan dan perumahan, uang pengganti cuti, iuran jamsostek, dan upah proses serta tergugat wajib membayar biaya perkara nihil dan semua akibat hukum yang diperoleh dari kedua belah pihak

berlandaskan atas ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Saran

Adapun saran yang penulis tawarkan dalam skripsi ini, diantaranya yaitu:

1. Dalam hal ini, seharusnya pihak pengusaha terlebih dahulu memberikan kepastian mengenai status hukum pekerja/buruh, sehingga hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat terpenuhi, agar tidak terjadi perselisihan, dan perlu adanya komunikasi dan keterbukaan dari pihak pengusaha terhadap pekerja/buruh begitupun sebaliknya.
2. Diperlukan adanya pengawasan pihak pengadilan setelah diputuskannya perkara untuk mengontrol apakah putusan ini memberi pengaruh terhadap masing-masing pihak, baik pihak yang kalah maupun yang menang. Sehingga pengusaha dan buruh memperoleh hak dan kewajibannya.
3. Dengan adanya pengadilan hubungan industrial ini diharapkan dapat memberikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat dan mudah serta biaya ringan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Aloyisus Uwiyono, 2001, *Hak Mogok Di Indonesia*. (Jakarta: Grafindo), Hlm. 215.

Harahap. 2005. *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

----- . 2004. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mertokusumo. 1998. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Libetty.

Soepomo, Iman. 1975. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

----- . 1983. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.

Subekti, R. 1985. *Hukum Pembuktian Cetakan Kedua*. BPHN: Bina Cipta.

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Ugo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.

Undang-undang

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.